

65歳現役社会の現状と課題



専門家14人に聞く＝有識者アンケート



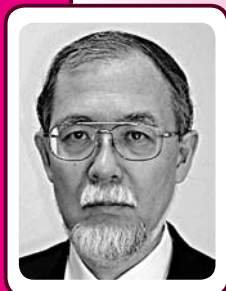
阿藤 誠 早稲田大学特任教授
 太田聡一 慶應義塾大学教授
 木村琢磨 法政大学准教授
 棗 一郎 旬法法律事務所弁護士
 廣石忠司 専修大学教授
 三上安雄 ひかり協同法律事務所弁護士
 柳澤 武 名城大学准教授

江口匡太 筑波大学准教授
 岡 伸一 明治学院大学教授
 高山憲之 一橋大学特任教授
 樋口美雄 慶應義塾大学教授
 藤本 真 JILPT副主任研究員
 八代充史 慶應義塾大学教授
 山川和義 三重短期大学准教授

(50音順)

超高齢化時代に求められる高齢者雇用の拡大

早稲田大学人間科学学術院特任教授 阿藤 誠



高齢者雇用の拡大は時代の要請である。少子高齢化の時代においては、これによって若い労働者の減少を量的に補わなければならない。従来に比べてはるかに健康で長寿の高齢者が増えたことにより、少なくとも高齢初期段階では生産性の低下がそれほど大きくなくなった。また社会保障制度の維持という観点からは、高齢者が給付を受ける側から支え手の側に回る必要性が年々大きくなってきている。さらには、高齢者の健康保持・生きがいの視点からは、仕事を通じた社会貢献が最も実質的である。ここでは、これらの見方が依拠する人口動向の視点から、この問題を改めて考え直してみたい。

高齢人口の高齢化も進み、高齢人口に占める後期高齢者（七五歳以上とする）の割合は、二〇一〇年にはまだ半数以下（四八・一％）だが、二〇一七年には半数を超え、五〇年後には三人に二人（六七・四％）に達する。

五以下への低下・低迷」である。出生率の低下は一九七〇年代半ばに始まり、一九九〇年代初めには一・五を下回り、二〇〇〇年代半ばに一・二台で底を打った。その後一・三台に回復したものの、それ以上の回復は直ぐには望み薄とみられている。その理由は、すでに四〇年弱続いてきた少子化の根本原因である未婚化・晩婚化現象が、ついに非婚化となり、晩産化が無子化につながってきたからである。二〇一〇年の生涯未婚率は女性で一割、男性で二割に達し、今後とも少なくとも一割ずつは伸び続けるものと見られている。

すれば、将来人口推計に示された超高齢・人口急減社会の到来は避けがたく、この先少なくとも四〇年ほどの人口状況はほぼ確定的未来と見ざるを得ない。超高齢・人口減少社会において必要な労働力を確保し、高齢者の扶養負担を軽減する道は、技術進歩を別にすれば、高齢者雇用、女性雇用、外国人労働受け容れの拡大に限られる。女性雇用の拡大、外国人労働への対処はそれぞれ必要かつ重要な政策課題であるが、ここでは高齢者雇用拡大に話を絞り、二〇一〇年の老年従属人口指数（三九・〇％）を将来にわたって維持するためには、生産年齢人口の上限を何歳まで引き上げればよいのかを考えてみる。

昨年一月に発表された国立社会保障人口問題研究所の将来人口推計の結果は衝撃的であった。日本の人口は二〇一〇年からの五〇年間で、一億二八〇〇万人から八六七〇万人へおよそ三分の二に減少し、そのままの状況が続けば、今世紀末には今日の三分の一の人口に縮小する。人口急減社会は同時に超高齢社会への道でもある。高齢人口（六五歳以上人口とする）は同じ五〇年間で二九五〇万人から三四六〇万人に一七・三％増加し、高齢化率（六五歳以上人口割合）は二三・〇％から三九・九％に上昇する。

一方、このような超高齢・人口急減社会を中心的に支えるべき生産年齢人口（ここでは二〇〜六四歳とする）は、逆に、総人口以上のスピードで減っていく。生産年齢人口は二〇一〇年に七五六万人で総人口の五九・一％を占めるが、二〇三〇年には六二七八万人（同五八・四％）、二〇六〇年には四一〇五万人（同四七・三％）に減少する。その結果、高齢者のための社会保障制度の根幹を左右する老年（従属）人口指数（生産年齢人口に対する高齢人口の比）は、二〇一〇年の三九・〇％（五人で二人を支える状態）から、二〇三〇年には五八・七％（五人で三人を支える状態）、二〇六〇年には八四・四％（五人で四人を支える状態）へと急上昇する。最近の経済人口学者の用語を借りれば、「人口ボーナス」の時代は過ぎ去り、いよいよ「人口オーナス（負担の意）」の時代が到来するのである。

このような状況の下では、今後結婚・出産年齢に入ってくるジュニア世代がこれまでの趨勢とは全く異なる行動をとり始め、それによって三〇歳代での二子以上出産の普遍化、あるいは早婚化、さらには同棲・婚外子の急拡大が起らない限り、出生率の回復は到底ありえないことになる。しかしながら、今のところ、これら三つの現象が起る兆候はほとんど見られない。今日の超少子化状況の劇的変化が望めないこと

二〇一〇年では七四・二歳、二〇六〇年では七六・八歳となる。今日、雇用と社会保障の制度的枠組みのなかで退職・年金支給開始年齢が六〇歳から六五歳に向けてようやく進み始めたところであるが、他国に類を見ない高齢化のスピードを考えると、早晚、退職年齢七〇歳への引き上げが必要となり、いずれは七五歳への引き上げすら考えざるを得ないかもしれない。いずれ訪れる平均寿命九〇年時代には、それでも退職後一五年の余生があることを忘れてはならない。

超高齢・人口急減社会をもたらす要因は、超少子化（合計特殊出生率の一・

五以下への低下・低迷」である。出生率の低下は一九七〇年代半ばに始まり、一九九〇年代初めには一・五を下回り、二〇〇〇年代半ばに一・二台で底を打った。その後一・三台に回復したものの、それ以上の回復は直ぐには望み薄とみられている。その理由は、すでに四〇年弱続いてきた少子化の根本原因である未婚化・晩婚化現象が、ついに非婚化となり、晩産化が無子化につながってきたからである。二〇一〇年の生涯未婚率は女性で一割、男性で二割に達し、今後とも少なくとも一割ずつは伸び続けるものと見られている。

このように、今日の超少子化状況の劇的変化が望めないこと

二〇一〇年では七四・二歳、二〇六〇年では七六・八歳となる。今日、雇用と社会保障の制度的枠組みのなかで退職・年金支給開始年齢が六〇歳から六五歳に向けてようやく進み始めたところであるが、他国に類を見ない高齢化のスピードを考えると、早晚、退職年齢七〇歳への引き上げが必要となり、いずれは七五歳への引き上げすら考えざるを得ないかもしれない。いずれ訪れる平均寿命九〇年時代には、それでも退職後一五年の余生があることを忘れてはならない。

六五歳定年の課題…若年・ミドル層への影響を想定した人事制度を

筑波大学システム情報系社会学域准教授 江口匡太



二〇数年前までは五五歳定年というところが多かったことを思うと、ついに六五歳定年という時代になったかという感慨と、六五歳は当然、七〇歳過ぎて元気なうちは働かなくてはという覚悟とが混在している人が多いのではないだろうか。高齢化が進む以上、どのような形であれ高齢者を労働力として活用することは避けられない。若

年雇用への負の影響が語られるが、それを恐れて高齢者の活用を避けていても、年金や生活保護、または家族間の仕送りによって、高齢者の生活を若年層を通して支えなければならぬ以上、働いて自立してもらった方がよいからだ。とはいえ、高齢者の処遇はこれまでも頭を悩ます企業が多かった。自分よりも年上の人を部下として使えない、新しい技術についていけない、など今も古くて新しい問題である。六五歳定年になって急に顕在化したわけではない。

だが、高齢の労働者の働く場が次第に広がってきたように思う。思い切った定年延長する企業も出てきたし、中小企業の中には年配者が経験もあつて一番生産性が高いと断言しているところもある。定年延長による人件費の増加が企業の競争力に負の影響をもたらすことを心配する意見もあるが、意外

と盲点となっているように思われるのは、能力のある人から早めに組織に見切りをつけてしまうことである。中小企業の方が概ね定年まで長いですが、大手でも積極的に定年延長をしているところがある。積極的に定年延長ができる企業はそれだけ人材活用に自信があり、企業業績も悪くない傾向にある。それぞれの企業が置かれている環境が違えば、高齢者への対処の仕方も異なるので、安易な一般化には慎重でなければならぬが、人件費の負担増を理由に定年延長に及び腰の企業から積極的な企業へ、人材が動こうとするのが市場原理である。

五〇代になれば否応にも定年が見えてくるから、それを見越して人は動くとする。当然、能力のある人から早めに見切りをつけるようになる。そして、四〇代以下の従業員はそうした上の世代の動きと会社の処遇の仕方をじっくりと見ている。大きく流動化することはなくとも、中小企業ではもともと雇用は流動的であつたし、大企業でも能力のある人ほどますます敏感になつてくる。定年の一歩二歩手前の、いわゆる働き盛りの世代は経営者が想像している以上にドライに考えている人が増えているのだが、意外と認識されていないようだ。高齢者の活用をためらつ

た結果、能力のある人や若い人から先々を見通して辞めていったり、意欲を失って行くのでは、企業の人事管理としては失敗であろう。

実際、人事管理に関わっている複数の人から話を聞くと、従業員が辞めていくことに無防備なまでに想定していない日本の企業や役所の姿が見えてくる。最近でも退職金の大幅なカットを年度途中で実行したために、学校の先生が駆け込み退職したことがニュースになった。子どもたちを放り出して何ごとか、といった政治家のコメントもあつたが、働く者の感覚からすれば退職するのはごく自然なことであり、そうしたことを想定しなかつたのはお粗末であつた。これは単に政治家だけが何も考えていなかったという話ではない。企業においても、期待をかけていた従業員が急に辞めて驚いたという話をよく聞くようになった。経済環境が厳しいなか、技術や能力のある従業員に我慢を強い結果、あっさり退職されて自社のノウハウが漏れてしまうこととどつてある。そこまで注意を向けている企業は少ないのである。

ある外資系企業は日本でリストラされた技術を持った従業員を再雇用するためだけに日本支社を設けていたという。放り出された労働者からすれば、

以前働いていたときは想像もしなかつただろうが、歓迎されるなら新しい職場で頑張ろうと思うだろう。実際、経済産業省知的財産政策室がまとめた資料（二〇一二年一月）「近事の技術流出事例への対処と技術流出の実態調査について」によると、情報の漏えい者の多くは中途退職者であることが報告されている。正規、非正規、役員まで含めると、六割を超えてしまう。定年退職者まで含めると七割近くにまでおぼろ。人件費の削減ばかり考えていると、かえって高い費用がかかつてしまうことが意外と認識されていない。

もちろん、すべての従業員をこれまでも同様の報酬で雇うことは無理だろうから、メリハリのある評価制度とセットで、能力のある人を逃さない人事制度の構築が一層求められるだろう。賃金カーブを緩やかにして単に帳尻だけ合わせようとする発想だけでは、若年層やミドル層の支持を得るのは難しいかもしれない。六五歳定年はとりあえずの入り口でしかない。今後、六五歳以降を見越した人事戦略をきちんと構築することが求められるだろう。そして、それは高齢者のためだけでなく若年・ミドル層のためでもあるのだ。

世代間のベストミックスを目指して

慶應義塾大学経済学部教授 太田聡一



「改正高齢者雇用安定法」について

少子高齢化と労働力人口の減少を迎える日本社会において、希望者全員の六五歳までの雇用が義務付けられることになった。高齢者が自分の能力を發揮してどんどん働くことは、本人にとっても社会にとっても望ましいし、企業の中で活躍している高齢者は数多いしかし、筆者には何かモヤモヤとした気持ちが残る。

まず、六五歳までの希望者全員の継続雇用が必ずしも企業側と労働者側が互いに望み合って成立したものでないという点がある。実態はむしろ、政策的に高齢者雇用の責任を企業に「押しつけた」形になっており、本来の自発的な雇用契約の形からはほど遠い。そのため、経済団体は一律に政府の決定に反発している。法的に強制しないと雇用と年金の空白期間が生じる人が出てくるといふ懸念はもちろん理解できるが、すでに長らく（多くは正規雇用として）働いてきた定年退職者を、その職務能力いかに関わらず「一人ももらさず所得の空白期間にさらさない」という政府の姿勢には、正直に言ってもややパターナリステイックに過ぎるものを感じる。

そして、今後の見通しが立てにくいという問題もある。民主党政権時代に

年金の支給開始年齢を七〇歳にしてはどうかという議論があったが、そうすると企業の継続雇用義務も七〇歳までになり、その際には定年年齢が引き上げられる可能性もゼロではないだろう。高齢者雇用に対する政府の強い姿勢が、企業の先行き見通しに不安を与えることで、安定した雇用創出の足かせになることもありうる。是非、年金と高齢者雇用についての長期的なプランの策定を政府には望みたい。

三つ目に、六五歳までの希望者全員の継続雇用の「しわ寄せ」である、企業の新規採用抑制や中堅層の賃金カットといった部分にばかり議論の焦点が当たっていることがある。たしかに、そうした対応をする企業も出てきておかしくない。ただ残念なことに、新卒者や既存の労働者に「しわ寄せ」が生じるかどうかというところで議論がしばしばストップして、増えた高齢従業員をどのように活用していくかという視点が希薄であるように思う。企業は法律によって否応なく多くの高齢者を引き続き雇用しなければならなくなる。そのときに働く場をどのように変えれば新しい状況をプラスに転じることができるかというポイントこそ、早急に議論されるべきテーマであると思う。

ベストミックス

継続雇用によって職場に高齢従業員が増えたときに、二つの視点から対応を考える必要がある。ひとつは、高齢者個々の能力をいかに發揮させるかという点である。定年後に備えてのキャリア・プラン、再雇用者などのようにモチベーションを与えるか、定年後の能力開発はどうすべきか、といった点を、個々の企業の特徴を考慮しながら決めていかなければならない。

それと同時に、本人と他世代との関係をどのように再構成するかも重要な課題である。企業内に高齢者が増えたからといって若年者の採用を減らしていたのでは、長期的に企業の体力は低下してしまうだろう。必要なことは、ともすれば競合しがちな高齢者とより若い世代をうまく共存させていく仕掛けであり、これは「ベストミックス」という視点といえる。これについて筆者は最近「互譲」と「補完」というキーワードを使って論じている。

「互譲」とは、時間や仕事などを世代間で分かち合うことを言う。休日、夜間、早朝など、現役世代では対応しにくい時間帯を高齢者に任せている企業がある。また、仕事の特性に応じて各世代を割り振るといった取り組みをしている企業も多い。こうした「互譲」

は多くの企業が実際に取り組んでいるものであるが、今後はそうすることが企業の「強み」に結びつくような工夫が求められる。

もうひとつの「補完」は「互譲」とは違って、高齢者より若い世代のインターアクションを重視する。すなわち、基本的には共同作業を通じて互いに高め合う関係を目指す。典型的には、高齢者が豊富な経験を生かしてスキルの教え手になり、若い労働者とペア作業をすることでスキル継承を行うことが挙げられる。より高度な形は、高齢者や他の世代が共に働く中で、組織のパフォーマンスを高めるような新しいアイデアが生み出されていくことである。すなわち、年齢を軸としたダイバースティ・マネジメントを展開して、ベストミックスを目指す方向性が、今後の企業の課題になると考える。

日本社会が短期間に高齢化社会に突き進んでしまったために、企業も新たな事態への対応に手間取っているように見える。しかし、ここでうまく適応できる社会・経済システムを作り上げれば、世界のトップに立つチャンスでもある。企業、労働者、研究者、政府といった多様な立場の人々の知恵を結集して、各世代がバランスよく働くことのできる社会の実現をめざしていくべきだ。

年金年齢と退職年齢の一体化

明治学院大学社会学部教授 岡伸一



社会保障の立場から高齢者の雇用促進を主張したい。年金支給開始年齢は国際的に六五歳が一般的であったが、近年の改革で多くの先進諸国が六七歳か六八歳まで延長しつつある。より長寿国の日本は、さらに上を見据えるべきであろう。六五歳までの雇用の一般化を急ぎ、併せて六五歳以降の雇用促進のための施策が必要である。

年金受給前に労働から引退してしまつた人は、日本では社会保障の狭間に入り保護が必要である。社会保障による保護よりも労働法による雇用保護規制で介入すべきと考える。

年金は老後の生活を保障する制度であるが、高齢者雇用に直接影響を及ぼす。年金の運用方法によって雇用の選択肢がより魅力的ともなる。先進諸国における公的年金の支給開始年齢の引上げは、退職年齢の引上げと同時に進行している。欧州では、年金支給が退職の前提となつており、年金が支給される前に退職を強制すれば不当解雇ともなる。つまり、高齢者の雇用は年金支給まで保護されるのが一般的である。日本のように早期の定年退職を強制され、年金は支給されなかったり、支給されても減額される状況は先進諸国の中では稀であろう。

基本的には、平均寿命の伸長とともに

労働期間が延長されていくことが正論であり、国際的な趨勢であろう。当然ながら、定年年齢も引上げられるべきであろう。そもそも年齢によって退職を強制する「定年制」は、アメリカをはじめ欧州でも法的に禁止される国が多くなっている。労働可能年齢は産業や職種によって大きく異なり、個人差も大きい。一律に同じ年齢で退職を強制することの合理性は乏しい。

少子化で将来の労働力不足が見込まれる時代であり、高齢者雇用や女性雇用はさらに拡大が求められる。年金制度の側からも高齢者雇用を促進させるための措置が整備されるべきであろう。年金支給を賃金と調整し、働いても働かなくても所得があまり変わらないような状況は、高齢者の就労意欲に水を差してしまう。努力して雇用を続けることが総所得の引上げにつながるよう設計すべきと考える。

在職老齢年金は、かつて六五歳以前に賃金と年金が調整対象とされ、六五歳以降は調整されなかった。近年の改革によって六五歳以降でも特定収入以上では調整されることになった。多くの国々で、正規の年金受給年齢以後の雇用には年金調整を行っていない。このことは高齢者雇用の促進を意味している。日本も六五歳以上の高齢者雇用

は年金との調整対象から除外すべきと考える。可能な限り労働を続け、年金の受給者としてではなく拠出者として貢献してもらうことが年金財政の安定にもつながる。

老齢年金では、老齢（六五歳）になることがリスクである。長年健康に働いて現在も高額所得のある人が、生涯年金を受給制限されるのはおかしなことである。彼らは既に十分貢献をしてくれた人である。彼らも年金の恩恵に与つて良いはずである。年金制度の運用によって労働意欲が阻害されることは高齢者の労働権の侵害であり、公平性の観点からも回避すべきである。

また、七〇歳からは年金拠出が免除されるのが現在の規定であるが、正当な根拠が理解できない。六五歳で正規年金年齢以降に年金受給者として拠出から免除されるか、あるいは生涯働く限り一般労働者と同様に拠出してもらうかどちらかにすべきと考える。

「定年制」の問題を指摘したが、他方で、非正規雇用が拡大しており、「定年制」の及ばない範疇が拡大している。就業形態は多様化しており、正社員の他に短時間雇用、臨時雇用、任期雇用、派遣雇用他いろいろ非正規労働者があり、社会保障の適用から締め出されやすい労働者が増えている。

非正規労働者には、国民年金のみでなく職場で厚生年金に強制加入する手段を強化していくべきである。併せて企業年金の適用も検討すべきであろう。逆に、多様な就業形態によって高齢者の雇用が拡大する方向も追求していくべきであろう。

年金の問題に限らず、六五歳以上までの雇用の一般化を前提として社会保障制度全体の再設計が求められる。雇用保険では六五歳以上は適用除外される。介護保険では六五歳以上が第一号被保険者として介護サービスの受給権が拡大される。健康保険では、定年退職と同時に職場の健康保険から国保に加入制度が変わり、さらに、七五歳から長寿医療制度に変わる。高齢者に制度によって扱いが異なる。

税制も含めて、負担と受益をめぐり高齢者の雇用と社会保障の在り方について再検討すべきであろう。税や保険料の負担方法や受給要件の調整によって、高齢者雇用にインセンティブを提供することは可能であろう。最低年金の導入と生活保護の関係、介護保険と障害保障の関係等、制度と制度の狭間の問題がある。制度を越え、リスクを越え、社会保障の総合化が求められる。

六五歳雇用への社会的要請と労働者派遣の役割

法政大学キャリアデザイン学部准教授 木村琢磨



現在はまだそれほど多くの労働者たちから強く意識されていないかもしれないが、公的年金の支給開始年齢の引き上げ・給付水準の抑制が現実化するに伴い、六五歳雇用は、近い将来、労働者自身が強く求めるものとなる。

四〇代から五〇代に差し掛かった労働者は、自分の高齢期の生活への懸念から、自分の勤務先が六五歳までの雇用機会を提供してくれるかどうかを目を向けるであろう。また、昨今の経済情勢・経営環境を受け、雇用の安定を重視する若年者は多い。このような状況の中、長期的に雇用はするが、同程度の労働条件での転職が難しくなる中高年期を迎えた労働者をリストラの対象とするような「長期雇用」制度のままで、企業にとって人材の確保や定着（リテンション）は困難になるおそれがある。そのため、わが国の企業においては、六五歳雇用の実現が、企業の人材マネジメントにおける優位性の源泉の一つになりうる。

六五歳雇用の実現は、多くの企業にとって「負担の増大」であるというのが本音であろう。企業の発展がなければ雇用機会も生まれないので、六五歳雇用を、単に企業に負担の増大をもたらすものにするのではなく、企業の収益性や成長力の実現と両立させていく

ために、人事制度の改革、人材育成などの、高齢者雇用のための人事管理上の施策が不可欠である。

人事制度の改革については、すでに大手企業の一部が、高齢者雇用の推進を念頭に置いた給与制度の変更に着手している。また、高齢労働者（主として六〇歳以上）の生産性と彼らにかかる人件費をバランスさせるため、貢献度に応じた報酬制度を高齢従業員にも適用することが必要となる。現状では、定年後の雇用延長者に対してはほぼ一律の給与額が適用されていることが多いが、今後は、高齢期の処遇にも個々人の貢献度を反映させていく必要がある。

六五歳雇用を実現するためには、高齢者自身の意識改革も必要である。慈善活動として高齢者雇用を行える企業は多くなく、大半の場合、高齢労働者が人件費に見合った貢献をしなければ、企業の存続は危うくなり、高齢者の雇用も継続できなくなる。会社が負担する人件費に見合った貢献をしていくためには、高齢労働者には、単に個人的な楽しさや自己実現のためだけではなく、勤務先組織のために自分だけのよいな貢献ができるかを意識しつつ働くことが求められる。たとえば、会社に技術や人的ネットワークなどの有用な

「財産」を残すこと、若年者のサポートをすること、などを意識して働くことがいつそう重要となってくる。

高齢者雇用の推進に関しては、以前から、労働者派遣業がその一翼を担うことが期待されてきた。しかし、九〇年代に大手派遣会社が相次いで設立した高齢者派遣の専門会社・専門部署が、その後大きな成長を見せず、現在はその多くが姿を消している状況が示すように、労働者派遣が高齢者雇用の推進に果たしている役割はさほど大きくはない。実際に、高齢労働者に占める派遣労働者の割合は、他の年齢層における割合よりも低い。

労働者派遣の労働市場における機能は、募集活動・求職活動の効率化をはじめとする需給調整機能である。すなわち、派遣先の求人があつてこそ派遣労働者の就労実現が可能になるのであつて、派遣会社が雇用そのものを創造することは難しい。各企業の中で、どのような形で高齢者に雇用機会を与えるのか、また、企業の中で高齢期にどのような貢献をしていくのか、ということも、雇用主・被雇用者がそれぞれ考えていくことが高齢者雇用推進のためには不可欠であり、労働者派遣はそれをサポートする仕組みと位置づけられるものであろう。

国内労働市場の縮小、派遣労働者の直接雇用化の政策的推進という、マーケットの縮小要因の存在ゆえに、高齢者派遣は、今後、多くの人材派遣会社にとって重要な事業領域の一つとなる。しかし現状では、人材派遣会社が手掛けている高齢者派遣は、高度な技術を持つ専門職人材と、短期間での習得が可能な単純作業の領域が大半である。今後、年金支給開始年齢の引き上げが進み、より多くの高齢者が経済的理由から就労を求めて労働市場に出てくることを考えれば、高度な専門業務や単純業務に限らず、その中間に位置する業務での高齢者雇用の推進が求められる。

この領域での雇用創造は、雇用主となる企業の役割である。派遣会社に求められるのは、重要な部分は残し、妥協できる部分は妥協するという形で求人側・求職側の双方の要望を調整し、より多くの雇用機会を「活かす」ことである。これが今後の派遣会社を求めるマッチング機能であり、高齢者雇用の推進に向けて、派遣会社に期待される機能といえよう。

年金受給開始年齢の自動調整と在職高齢者年金の機能

一橋大学特任教授・年金シニアプラン総合研究機構研究主幹 高山憲之



厚生年金保険（報酬比例部分）の受給開始年齢（男性）が二〇一三年四月から六一歳、そしてその後、段階的に六五歳まで引き上げられる。それに合わせ、原則として希望者全員を段階的に六五歳まで雇用する義務が企業には課せられた。ただ、六〇歳代従業員に対する賃金や勤務時間については、企業に裁量の余地が与えられている。

年金受給開始年齢は六五歳で固定されるのだろうか。デンマーク・オランダ・イタリアでは、平均余命が伸長していくのに合わせて、その分だけ年金受給開始年齢を自動的に遅らせることを既に決定した。

デンマーク等では「どの世代も年金の平均受給期間は同じ年数とする。平均余命が伸びれば受給開始年齢をその分、自動的に遅らせる。月々の年金給付額がどの世代にとっても実質的に同じであれば、生涯に受給する年金総額はどの世代も同額となり、公平である」と考えた。年金保険料の引き上げ、給付水準の引き下げ、税金の追加投入等はいずれも、もはや現実的ではないので、右のような自動調整措置が唯一残された選択肢だ、というのである。

日本の置かれた状況もデンマーク等と大差がない。不人気だとは言え、年金受給開始年齢の自動調整措置（引き上げ）は日本でも避けられないと思われる。年金受給開始年齢の引き上げを決めたからといって、それを直ちに実施するわけではない。老後に向けた計画はすぐには変えられない。再雇用制度を見直したり、企業年金をつなぎ型にシフトさせたり、賃金体系や処遇のあり方を変更したりする必要がある。それには時間がかかる。

受給開始年齢の引き上げは高齢者の雇用促進とワンセットでないかぎり受け入れられないという意見が日本では圧倒的に強い。ただ、高齢者の雇用だけを促進すると、その分、若者や女性に不利益を被るだろう。

なお年金の受給開始年齢（本則）を変えても、六〇歳からの受給を希望する人は今後も年金を六〇歳から受給することができる（減額つき）。このことは、もつと周知徹底されてよい。

六〇歳以上の人を雇用する場合、在職高齢者年金の仕組みを前提にした上で勤務条件を決めることが日本の企業では一般的である。例えば、週二八時間勤務の嘱託勤務とすれば、年金給付はいつさい減額されない。六〇歳直前賃金の六割相当を年金プラス賃金で保証すると約束し、年金を減額なしで受給してもらえば、賃金の支払い分は、その

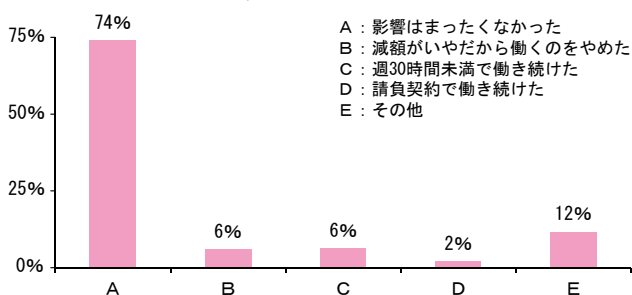
の分少なくなる。再雇用もしやすい。年金給付ゼロの状況と比較すると、現行制度は、はるかに雇用促進的である。最近の調査によると、六〇歳前後の男性の多くが在職高齢者年金制度の就労への影響を否定している一方、減額されるのはいやだから働くのをやめると回答したのは、わずか六〜七%にすぎない（図参照）。

日本の在職高齢者年金で課題となつていのは、むしろ、①高齢者雇用継続の併給調整が複雑なため、事務処理に過重な負荷がかかる、ミスや誘発しかねない、②六〇歳代前半と六〇歳代後半で在

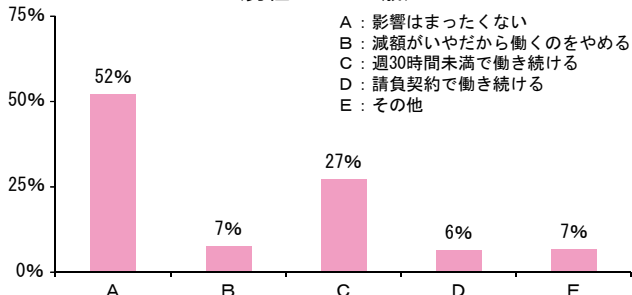
職高齢者年金の仕組みが異なるため、事務処理が煩雑である、③給与所得のある年金受給者には税法上、給与所得控除と公的年金等控除がダブルで認められている、という三点である。このうち③については寛大すぎるという声が多いので、見直すことが必要だろう。

なお、六〇歳代前半の在職高齢者年金は受給開始年齢が六五歳に引き上げられるまでの過渡的な制度であり、いずれ自然消滅する。

図 在職高齢者年金制度の就労に対する影響（男性：60-64歳）



（男性：56-59歳）



出所：世代間問題研究プロジェクト「年金加入記録に基づく暮らしと仕事に関する中高年特別調査」2012年12月実施

改正高年法による継続雇用義務化後の法的論点と 労働組合と事業主、裁判所の課題

旬法法律事務所弁護士 栗 一郎



平成二五年から厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることから、定年退職後に「継続雇用」されずに無収入・無年金となる者が出てくる可能性があり、これを回避するために、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」）が改正され、雇用と年金を接続できる措置として、労使協定で基準を定めれば継続雇用措置の対象者を選別することができるとする規定（同法九条二項）は削除され、事業主は、定年到達のうち継続雇用を希望する者全員を継続雇用することを義務付けられた（平成二五年四月一日施行）。

用対象者選別協定により継続雇用を拒否された労働者がそれを不服として地位確認請求をするというのが主たるものであった。

ただし、同法九条三項に基づき厚生労働大臣の定める指針により（平成二四年一月九日厚生労働省告示第五六〇号）、全従業員対象の就業規則に定める解雇事由や退職事由（定年を除く病気退職など）に該当する場合には継続雇用しないことができる。その場合でも解雇権濫用法理（労働契約法一六条の類推適用あるいは労働契約法九条の適用）によって当該継続雇用拒否が無効なものであるか判断されることとなる。

しかし、今回の改正により、たとえ公法上の義務であろうとなかろうと、事業主は原則として希望者全員を継続雇用しなければならない義務を負い、就業規則等の解雇事由等に該当する場合でなければ継続雇用を拒否することは許されず、その場合でも解雇権濫用法理によって当該継続雇用拒否の効力が判断されることになり、地位確認請求事件に関する論点と法的な判断方法は明確になった。

そうすると、今後の労使の紛争は、継続雇用後の賃金労働条件をいかに考えるかということに争点が移ってくる。この点、継続雇用後の賃金その他の労働条件が予め就業規則や労使協定などで定められている場合には、その規定の定めに従うことになる。津田電気計器事件最高裁判決でも確認されている（ただし、その規定で定めた賃金額で本間に労働者と家族の生活が成り立つのかという問題は残る）。

また、改正前のものではあるが、一部の裁判例や裁判官の中には、労働者の従事する業務の概要や賃金額が決まっている場合、継続雇用契約は成立せず、雇用契約上の地位を主張することはできないとする見解がある。しかし、紛争になるのは、労働組合に所属して使用者と対立している労働者など使用者にとって気に入らない労働者の継続雇用を拒否する場合であり、せっかく今回の改正によって原則として希望者全員を継続雇用する義務があるとされたのに、解雇権濫用法理によって継続雇用を拒否できないはずの使用者が故意または怠慢で継続雇用規程を設けていなかったために、結果として労働者の雇用が失われ賃金請求もでき

きないという事態を許すのは、法改正の趣旨に反し、著しく法的正義に反することになる。まっとうな雇用責任を果たそうとしている大多数の使用者は継続雇用後の労働条件を定める規程を設けているのであり、これを怠った使用者の方が得をするような雇用社会であってはならない。

たとえば、継続雇用規程がなくても、その空白を埋めるような解釈をなすべきである。例えば、使用者が規程を整備するまでは従来と同じ労働条件を認めざるを得ないとすると、他の継続雇用労働者との比較において平均的賃金労働条件とすると、最低限の労働者の労働条件に合わせるのか、又は少なくとも最低賃金だけは認めるなどの工夫をするべきである。

一般に、継続雇用後の賃金その他の労働条件について当該企業において何の基準もないということは通常ありえない。例えば、従来賃金の六割を目安にするとか、時給〇千円にするなど何らかの基本的条件を定めて一律に決めている企業がほとんどであると考えられる。使用者に対し、積極的に他の労働者の労働条件を開示させて、実態を説明すべきである。その実態に基づいて決めるのが誰でも受け入れやすい自然な解釈である。

これまでは、六〇歳定年後の継続雇用に関する労使の対立が激しかった事件類型として、旧法九条二項の継続雇

用対象者選別協定により継続雇用を拒否された労働者がそれを不服として地位確認請求をするというのが主たるものであった。

この空白を埋めるような解釈をなすべきである。例えば、使用者が規程を整備するまでは従来と同じ労働条件を認めざるを得ないとすると、他の継続雇用労働者との比較において平均的賃金労働条件とすると、最低限の労働者の労働条件に合わせるのか、又は少なくとも最低賃金だけは認めるなどの工夫をするべきである。

この空白を埋めるような解釈をなすべきである。例えば、使用者が規程を整備するまでは従来と同じ労働条件を認めざるを得ないとすると、他の継続雇用労働者との比較において平均的賃金労働条件とすると、最低限の労働者の労働条件に合わせるのか、又は少なくとも最低賃金だけは認めるなどの工夫をするべきである。

この空白を埋めるような解釈をなすべきである。例えば、使用者が規程を整備するまでは従来と同じ労働条件を認めざるを得ないとすると、他の継続雇用労働者との比較において平均的賃金労働条件とすると、最低限の労働者の労働条件に合わせるのか、又は少なくとも最低賃金だけは認めるなどの工夫をするべきである。

長寿化社会の日本の問題解決法

慶應義塾大学商学部教授 樋口美雄



「健康で長生きしたい」。人類だれもが求め続けてきた夢である。その夢が、戦後・日本の経済発展や医療、科学・技術の発展によって、実現するようになった。だが、それが実現した途端、今度は自分の将来にためらいを感じる人が増えている。一因は経済力にある。はたして自分は「最後まで豊かに暮らすことができるのか」と。寿命が延びれば、生活費も余計にかかる。楽しく暮らすには旅行もしたい。だが十分な蓄えがないと。

若者が減って、高齢者が増えれば、年金財政にしても負担する人が減り、受給者が増えて厳しくなり、制度は現状のままでは立ち行かなくなる。その結果、保険料を引き上げ、税による負担を増やすとともに、支給開始年齢を引き上げ、給付額を削減せざるを得なくなる。健康保険にしても然り。若い人が多い時代に作られた制度が、高齢者の増加で改革を迫られることになる。同じことは人々の働き方や雇用制度についてもいえる。長寿化を心から歓迎できるようにするには、制度を時代に即したものに変わっていかねければならぬ。

もっとも、人々の絶対年齢においては間違いなく高齢化が進展しているものの、健康年齢といった面では絶対年

齢ほど高齢者が増えていくわけではない。平均余命が同じ人の健康年齢は同じだと想定すると、一九八〇年の時に六〇歳だった男性の健康年齢は二〇一〇年には六五・二九歳に、二〇六〇年には七〇・九六歳に引き上がる（厚生労働省『完全生命表』および『人口推計（死亡中位）』）。もし定年制が絶対年齢によってではなく、健康年齢によって決まるとすれば、定年年齢も五歳、一歳、それぞれ引き上げてよいはずだ。

この四月から改正・高年齢者雇用安定法が施行され、事業主は厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢まで、希望者全員に雇用確保措置を講じる義務が課される。従来、企業は継続雇用制度の対象となる高年齢者を、労使協定により基準を設け、限定することができた。今回、この仕組みが廃止され、すべての希望者が対象にされる。今のところ継続雇用を希望しながら基準を満たさないと、雇用されなかった人は少ない。だが、この基準が外され、年金支給開始年齢が引き上げられれば、継続就業を希望する人は増えていこう。

今回政府の採った手法は、日本におけるこれまでの雇用促進のための枠組みを踏襲しているといえる。第一に、

事業主に雇用確保措置を義務付けることで、年金支給開始年齢までの雇用保障・雇用責任を求めた。その一方で、欧米のように定年制を禁止するとか、定年年齢の引き上げを強制することをせずに、いまの定年制のまま、継続雇用制度の導入で対応する選択肢を残し、さらには雇用条件についても個別労使の決定に任せた。そして日本人高齢者の高い就業意欲を活用することで、収入の空白期間ができないようにした。こうした枠組みは、ほかの国では見られない日本特有なやり方であるといえる。

今後、年金支給開始年齢が引き上げられていくと、六〇歳を過ぎてもフルに働きたいという人も増えていこう。そしてそうした人たちの経験と意欲を活用しようという企業も増えていく。その結果、定年年齢を引き上げる企業も増えていこう。元来、定年制は、「給与の後払い方式」を維持するための制度であるという見方がある。若いうちには賃金を生産性よりも低く抑え、その分、年齢が高まってから生産性を上回る賃金が支払われる年功的な賃金体系をとることで、労働者のインセンティブを高められる。労働者は仕事をさばったり、不正を働くと、賃金の後払いを受けられなくなる。だが、いつまで

も生産性を上回る賃金を払い続けたのでは、企業はもたない。このため予め契約の終了期間を定めておかなければならず、これが定年であると説明される。

この理論に従うと、定年年齢の引き上げには、それ以前の月々の企業による持ち出し額を軽減する必要がある。これを具体的に実現するには、賃金の年功カーブを抑えるか、能力を向上させ、生産性を引き上げていくことが求められる。

働く側も、法律によって雇用が守られるとしても、邪魔にされながら企業に残るのでは居心地が悪い。やはり余人をもって代え難い人材であると企業に思われて初めて、プライドを持って働き続けられる。年齢にかかわらず、常に新しいものを吸収し、能力を高めようとする気持ちが求められる。

誰もが追い求めてきた長寿化が、本当に社会として喜んで迎え入れられるためには、高齢になってからの対応だけでは不十分である。六〇歳までを現役世代と暗黙のうちに想定した社会を見直し、企業も働く者も生涯現役を目指す心構えが必要である。今回の高齢法改正はそうした動きを加速することにつながるかと期待する。

生涯現役社会に向けての障害

専修大学経営学部教授 廣石忠司



編集部から頂戴したテーマは「六五歳現役社会の現状と課題」であったが、筆者としては六五歳にこだわることはないと考えるため、このようなテーマにさせていただいた。その真意は、労働できる意欲・体力・能力がある人材は年齢と無関係に雇用できる社会が望ましい、ということにある。何歳になっても有能な方は企業が必要とするし、逆に若年でも企業が必要としない人物も存在する。企業の本音としては、前者は年齢に関係なく雇用したいと考えるであろうし、後者は早く退出してもらいたいということだろう。

これはまことに合理的な発想だが、現在の社会状況はそうした行動を許さないメカニズムになっている。それを一つずつ指摘し、簡単な吟味を試みたい。

第一は退職マネジメントとでもいおうべき施策がとりにくいことである。日本の定年制には、何事もなければ定年まで雇用を維持するという含意がある。裏返せば定年によって不要な人材を排出することができるということでもある。年齢という客観的な基準によって退職するのであるから、退職者の不公平感はなく、自分自身が企業にとって不要だという認識を持たせずに社外に排出させることができるのである。

しかし、企業にとって必要な人材にそのまま在社してもらうのは問題ないが、しからざる社員に定年前に退社してもらおうのは大変な苦勞を要する。希望退職募集、早期退職優遇制度、セカンドキャリア応援制度など名称は様々であるが、割増金を払って退職してもらうことには変わりがない。「優遇」の度合いもあまり魅力がなければ誰も応募しないし、魅力があると優秀な人材から流出してしまうかもしれない。結果としてローパフォーマーばかりが残ってしまうという事態にもなりかねない。

また、ローパフォーマーに対して企業から退職を勧奨するにしても、「なぜ自分が」という反論が出てくるのは当然で、企業はそれに応えることができるだろうか。一つの方法は毎回の人事考課結果を本人に開示することだが、今度は人事考課制度の公平性が問題とされる。人事考課において絶対正しい、あるいは完全に客観的という制度づくりは不可能だと筆者は考えている。

第二に、外部労働市場が未成熟な点とである。自ら退社し、あるいは実質的に解雇された者の受け皿がない、あるいは受け皿があっても処遇がダウンするということはよくある。自分のキャリアアップにつながる転職が容易で

あれば、自発的な退職も容易になるはずである。もつとも、外部労働市場が成立することは人材の争奪戦にもつながり、より魅力ある企業に人材が集まり、しからざる企業からは人材が流出するということである。

これは一見企業にとって厳しそうに見えるが、これまでの日本の企業と社員はお互いに馴れ合っていたともいえる。適度な緊張関係が企業と社員間にあつてもよいのである。

第三に、社員自身にキャリア形成意識が乏しいことである。従来の日本企業では「就職」ではなく「就社」だといわれてきた。社員の適性を企業が極めるためにジョブローテーションを行い、社員は将棋の駒のようにあちこちの部署を点々と動かされてきた。このような状況では外部労働市場に出るとき、自分の価値や売り物が何かわからないままで転職活動を行うことになりかねない。当然引く手あまたの人材からどこの企業も魅力を感じない人材まで多様な人材が労働市場に出るわけだが、労働市場に出るから企業から見た自分の価値に気づいても遅い。企業に在籍している間にどれだけのノウハウを身につけたか、あるいは身につけておくべく努力したかが問われるということでもある。中高年になってからの転

職活動が厳しい理由のひとつはここにもある。

このように考えてくると「生涯現役社会」という言葉は非常に聞こえがいいが、換言すれば、労働者は自分の「企業から見た価値」に応じた生活設計を考えねばならない、ということに帰着する。そのためには企業側も社員の育成方法、賃金カーブ、「長期安定雇用」前提の制度などの見直しを迫られることにもなる。そして「自社が社員から見ると魅力ある会社であるか」という根本的な問題を考えてみなければならぬ。

こうした「障害」を取り除くことは従来の雇用システムを根本から変革することを労使双方に迫ることともいえる。それが可能かどうか。不可能であれば「六五歳現役社会」とは格差が拡大し、勝者と敗者とに分かれることになるだろう。その場合の敗者に対する生活の保障をいかに行うか。年金制度の問題がそこに入り込む。最悪のシナリオはセーフティネットがないままに格差拡大が進行することであり、筆者はその可能性は高いと考えている。

これは「能力格差社会」とでも言うべきものになる。公平かもしれないが、公正な社会といえるのか、議論が必要などころである。

改正法施行後の高齢者雇用をめぐる議論 に「隠れている」課題

JILPT 副主任研究員 藤本 真



今年四月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、これまで可能であった、定年退職後の継続雇用者に関する基準を企業が設けることができなくなる。

この改正法の施行は、あたかも日本企業の人事労務管理の環境を大きく変えるかのように取り沙汰され、六〇歳以降の働き方をめぐる企業の取組みの見直しが話題になることも多くなっている。

二〇〇六年の雇用確保措置の義務化からは七年が経ち、ほとんどの企業は定年後六五歳までの継続雇用の体制を整えている。また、対象者の基準を設けている企業とそうでない企業の定年後の継続雇用の差は一二〜一三ポイントほどで、基準を設けている企業でも約七割の定年退職者が継続雇用されている。こうした経緯から、企業がより長く従業員に対する雇用・人事管理上の責任を果たさなければならぬ状況であることは、今回の法制度の改正がどうあれ変わらない。では、実際に法改正の施行をきっかけに、六〇歳以降の企業での働き方に言われるほどの大きな変化が生じるのかどうか―幾度思いを巡らせてみても、正直現状からそんな大きな変化が生じるという実感は私にはわかない。

ただ、今回の法改正の施行が二〇〇

六年の雇用確保措置の義務化の際にはあまり話題にならなかった、六〇歳に到達する前の従業員を対象とした人事労務管理をも見直す契機になりつつあることは注目に値する。もともと、法

施行後の人事労務管理の見直しとしてよく語られるイメージについては、その内容を実態に即して捉え直してみる必要がある。例えば、六〇歳定年後の継続雇用者の処遇を改善することとセットで取り上げられる、六〇歳前までの賃金カーブのフラット化。字面からは、六〇歳に至る前の従業員の賃金水準が昇給スピードを遅くするなどの措置によって一律に今よりも下がるというイメージが浮かんでくるが、事態はもう少し複雑なのではないかと思える。フラット化に取り組もうとしている企業の検討内容が示唆しているように、同年代の従業員の処遇に今よりもメリハリをつけることによって賃金総枠を縮小するという方法もあれば、相対的に賃金水準の高い管理職層を今以上に絞り込むという形でもフラット化は実現できる。あるいは、組織内での役割に応じた賃金配分のあり方を見直し、管理職に対する「厚遇」を是正することでフラット化を図る企業も出てくるだろう。

こう思い浮かべていくと改正法の施

行をきっかけに企業で進められる取組みが、多かれ少なかれ、企業内の処遇やキャリア形成の仕組みや慣行を変化させることが改めてわかってくる。

変化そのものは新しくもなんともなく、今まで生じてきたことが改正法の施行とともに定着するに過ぎないのかもしれない。ただそうした中で、企業が従業員のモチベーションを高め、能力を十分に発揮させることができる「用意」を進めようとしているのが気にかかる。

とりわけ仕組みや慣行の変化の影響を強く受けるであろう中高年の従業員を対象に、そうした用意が進められるかどうか。中高年を対象としてこうした取組みを進めることは、実は日本企業にとつてあまりなじみがないため難しいかも知れず、そうなると中高年従業員管理においてはおなじみの施策である「排出」と「賃金の」ディスプレイの傾向が、法施行後さらに顕著になる可能性もある。

もともと、仮に高齢の従業員を排出し、ディスプレイによりモチベーションを下げたとしても、特定の企業をとりあげてみれば、さして問題が生じないこともありうる。ただ、より高齢の労働力への依存度が増すことが不可避な、わが国の経済社会全体をみると

そうは行かない。高齢労働者が、今ま

で在籍した企業にとらわれずに経験や能力を発揮できる場を見出すための社会的取組み・仕組みがより重要となる。こうした取組みがなければ、法施行とともに不毛な「雇用責任の押し付け合い」が広がりがかねない。

しかしこの取組み・仕組みの立ち上げと定着は、おそらく企業内で中高年従業員の活用を図る取組み以上に難題である。明示された仕事の内容や職業能力に比べ、人柄や経験に対する主観的な評価のほうがキャリア形成において圧倒的に力をもつわが国では、単に資格制度を新設したり、見直したりするといったことでは、社会的な取組み・仕組みとしてまるで意味をなさないとが容易に想像できるからである。国民のマッチングスキルの実態などを踏まえた周到な検討が求められよう。

高齢者雇用の問題は、取り上げられるときには隠れていることが多いが、対象となる高齢者にとどまらない、そして企業組織にとどまらない広がりを持つていく。この「広がり」を注視していくことが、改正法の施行ともにより重要になるのではないかと考える。

アンバランスからの脱却

ひかり協同法律事務所弁護士 三上安雄



はじめに

使用者側で労務問題に携わる弁護士として感じていることを申し上げたい。後述するとおり、平成二五年四月一日から施行される改正高齢法の大きな課題は、アンバランスからの脱却である。

改正高齢法の課題

改正高齢法の最大の問題は、使用者が定年後希望者全員を再雇用しなければならなくなったことであり、これまで認められていた労使協定に定める対象者基準による対象者の選別が経過措置以外認められなくなったことである。結局、多くの企業が採用している六〇歳定年後から年金受給開始の間の無収入、無年金を回避し、高齢者を保護するという大義名分のために、国が、定年後再雇用につき本来自由であるべき契約締結の自由を使用者から取り上げ、高齢者雇用を強いた格好である。

確かに、改正法では解雇、退職事由に該当する者を対象外とすることが認められているが、解雇法制により解雇がきわめて制限されている中、どれほどの実効性があるのか、そもそも解雇法制が厳しいが故に、報酬に見合う働きをしない労働者を企業としてやむなく定年まで雇用しているという実態があることを理解すべきである。そのよ

うな労働者を定年後も再雇用し、六五歳まで雇用し続けなければならないというのは、使用者側にのみ負担を課すもので、極めてアンバランスであり、いびつといわざるを得ない。

この点につき、直近の厚労省「平成二四年『高齢者の雇用状況』集計結果」をみると、平成二四年六月一日現在、過去一年間で対象者基準を定めている企業で基準に該当しないことにより離職した人は同期間の定年到達者二六万八八九四人中二・三％（六一一人）であるとされており、その影響は少ないように感じる方もいらっしゃるかもしれないが、継続雇用を希望しなかった者の割合が二七・五％（著者の計算では七万三〇〇〇人強）でこの中には基準に該当しないために継続雇用を希望しなかったケースが多く含まれていると解される。対象者基準廃止の影響を上記の二・三％程度に過ぎないとみるのは過小評価というべきである。実際、相談を受けている企業の中で今般の法改正により定年後再雇用の対象者を選別できなくなったことに困惑しているという声も多く、平成二五年一月二九日に発表された公益財団法人日本生産性本部の調査においても、九八％の企業が対象者選定基準を必要と考

えているとのことである。

また、改正高齢法による六五歳までの希望者全員雇用によって生じる若年層への影響のおそれ、具体的には高齢者雇用による人件費の増加で、新卒採用等若年層の採用抑制が懸念される。前掲の調査でも「人件費の推移については、新卒採用の抑制もありうる」とする企業が全体で三割強を占めるとのことである。新卒の正社員採用が抑えられ、非就業、非正規社員化が社会問題とされている中で、他方、高齢者の雇用については法的に保護されているというのは極めてアンバランスであり、これから日本を担っていく若年層、年金制度を支えていく将来の労働者の就職の妨げになってしまうことになれば、本末転倒と言わざるを得ない。

改正高齢法には以上のようなアンバランスがあり、このことによる影響を注視する必要がある。弊害が多い場合には、法制度の見直しも検討する勇気を持つべきである。

生涯現役社会への課題

果たして生涯現役社会とはどのような社会をいうのか？ 生涯現役でいたいと思うのか、それとも自分はもうリタイアして他のことをしたいと思うのか、それは個人個人が選択するものであり、その選択する路（例えば生涯就労し続けたいとした場合にはその選

択）ができる限りかなえられる社会が望ましい。ただ、その社会の実現は公正なものでなければならぬ。

確かに、生涯現役社会の実現のために、使用者に雇用拡大に向けた努力が必要となるであろうが、使用者だけに負担をかけるものでは決して社会の理解を得ることはできない。個人が選択する路をかなえる（自己実現の）ためには、まずもって本人の努力が必須である。生涯就労し続ける場合には、労働契約の基本である労務の提供、すなわち使用者が対価として支払う報酬に見合う働きが必要であり、そうでない人を使用者が雇い続けなければならないというものは、使用者に一方的に負担を課すだけである。それ故、労働者自らの研鑽等の努力が必要であるし、また、法制度としても、現在の定年を前提とする長期雇用における解雇法制そのものも見直す必要があるだろう。具体的には解雇の金銭解決制度の法制化や就業能力が低下した際に給与減額しても不利益変更とされない法整備、また、定年制を前提として構築している年功序列型賃金そのものを見直し（その働きぶりに見合った処遇制度への移行等）も必要となり、そのような見直しについての労働者側の理解も必要になるだろう。

六五歳現役社会における「一律」と「個別」

慶應義塾大学商学部教授 八代充史



六五歳への雇用延長が、重要な政策課題になっている。日本の労働市場では高齢者の労働意欲が高く、現に労働力率も高い。加えて、厚生年金の受給開始年齢が六五歳に引き上げられている。雇用延長の必要性について、「総論」で反対する声は殆ど聞こえない。しかし、「各論」となると話は別。一言で言えば「一律」と「個別」という二つの極が存在する。

かつてあるセミナーで、気鋭の人事担当者が高齢者雇用について一年間かけて研究した。曰くその結論は「六〇歳以降の雇用はポイント制にして、一定のポイントをキープしている限り、年齢に関係なくいつまでも雇用されるべきである」。

この報告は、高齢者雇用の本質を鋭く突いている。要は、雇用の可否を決めるのは年齢ではなく、「雇用されるかどうか」、即ち貢献度であるべきだ。貢献度が低い者は六〇歳以降と言わず、若年でもお引き取り頂く。逆に貢献度が高い者には生涯現役を貫いて頂く。高齢者雇用というものは、本来こうした「個別」の対応に従って行われるべきだ。「六〇歳以降のポイント制」ではなく、「二二歳からのポイント制」こそが目指すべきゴールである、このレポートの内容を敷衍すれば、こうした

ラジカルな結論に辿り着くだろう。

しかし現実を見ると、圧倒的多数の企業が定年制を導入し、年齢という「一律」の基準で従業員を解雇している。日本の企業では定年制は多目的であり、整理解雇をアングロサクソン諸国の様に従業員への貢献度によって「個別」に行えば定年制は不要であるが、整理解雇が判例法理上難しい日本では、定年制は雇用調整の唯一にして重要な手段である。他方、年齢というゴールが見えている定年制は、人員計画が立てやすく、従業員の人材育成にも都合が良い。実際日本マクドナルドでは、一旦廃止した定年制を復活させたが、定年制の廃止によって上司が部下を育成するのを怠る様になったことが、その理由であると言う（『毎日新聞』二〇一一年一月二八日）。

さて、定年制は一定の年齢で従業員を「一律」に解雇することであると述べたが、これは裏を返せば一定年齢までは雇用を保障することを意味している。企業の雇用保障には毀誉褒貶が喧しいが、最大の問題はロー・パフォーマンスまで抱え込まなければならぬことである。高齢者の活用によって従業員の長年の経験を活用できるのに、消極的な企業が少なくないのは、高齢者の賃金が貢献度よりも高いことに加え

てこの点が重要であろう。

ところで高齢者雇用安定法によって企業は六〇歳以降の雇用延長として、六五歳への定年延長、定年制廃止、六五歳までの継続雇用、の何れかを選択しなければならぬが、圧倒的多数の企業が六五歳までの継続雇用で対応している。では、企業が定年制で年齢によって従業員を「一律」に解雇（つまり一律の雇用保障）をしながら、六〇歳以降の雇用延長については継続雇用という「個別」の対応をしている理由はどこにあるのだろうか。

筆者の見解では、要は企業は「一律」ではなく、あくまでも「個別」の対応を望んでいる。ただし六〇歳までは、新規学卒採用以降の一貫した人事管理との整合性や判例法理などによって「一律」の対応を余儀なくされている。

しかし六〇歳定年を以って一旦雇用をリセットできれば、そこから先は「個別」の対応、ロー・パフォーマンスにはお引き取りを頂いて貢献度の高い者を残したい、これが、企業の偽らざるホネネであろう。しかし、さりとて究極の「個別」の対応である定年制廃止には踏み切れない。整理解雇の判例法理が個別企業にとっては「与件」である以上、定年制の廃止が「高齢者天国」、ロー・パフォーマンス天国」となること

は明らかだからである。

これまで、六五歳現役社会における「一律と個別」に関して、主として企業の観点から述べてきた。しかし、この点に関して行政の役割を忘れることはできない。従来高齢者雇用安定法では、六〇歳以降の継続雇用に関しては、一定のルールを設けることを前提に企業の裁量が認められていた。しかしこの法律の改正によって、先の選択肢の三番目は、希望者全員を再雇用しなければならぬ。即ち、企業にとって「個別」の対応を行うことは難しくなった。

確かに、行政が「一律」の対応を定めるのは故なしとしない。企業は競争の論理だから、当然格差を求める。しかし行き過ぎた格差は不平等感を強めるから、これを埋めるのは行政の仕事である。しかも年金受給は年齢という「一律」の基準で決まり、しかも引き上げられている。年金と雇用の空白を埋めるためには「一律」の対応が必要になる、これも分かる。しかし日本経済の活力の源は企業である。企業の求める「個別」の対応と、従業員や行政の志向する「一律」の対応、この落とし所をどうするか、我々は知恵を出し合うべきだろう。

年齢差別禁止アプローチの可能性

名城大学法学部准教授 柳澤 武



高齢者雇用安定法改正と年齢差別

二〇一二年八月二十九日に成立した「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」は、継続雇用における「対象基準制度」の撤廃などを行うもので、あくまで現行制度を維持することを前提としており、目前に迫った課題への対応という印象である。この法改正に先立つ「今後の高齢者雇用に関する研究会」では、年齢差別の禁止という手法について若干の言及がなされたが、「現段階ではまだ議論が十分に熟していない」との理由で退けられた。こうしたスタンスは、前回（二〇〇四年六月）の法改正に影響を及ぼした「今後の高齢者雇用に関する研究会」の報告書でも同様であり、「現時点において、一般的な年齢差別禁止によって対処することは、我が国の実情に即した対応としては適当ではない」との結論を示している。引退過程における年齢差別の禁止という手法は、早い段階で検討の対象から除外され続けてきた。その要因として、次のような誤解や懸念があるように思われる。

年齢差別禁止への誤解：定年制度の即時撤廃

一つは、年齢差別の禁止が定年制度の即時撤廃につながるという誤解である。現時点で定年制度を撤廃すれば、

企業や若年労働者への大きな負担となるケースも出てくるだろう。例えば、二〇〇六年に定年制度を廃止して注目された日本マクドナルドは、「後進を育てる文化が浸透する前に廃止したのは早すぎた」などの理由で、二〇一一年に定年制度を復活させた。

しかしながら、「雇用」における「年齢差別を規制する際には、労働慣行やコンセンサスを強く反映した法政策とならざるをえないことは、比較法的な知見からも明らかであり、定年制度の撤廃が至上命題となるわけではない。具体例を挙げるならば、二〇〇〇年に制定されたEC指令は、雇用における年齢差別を禁止することを義務付けているが、定年退職については加盟国の裁量を認めている。これを受け、ドイツでは、年金と接続する限りにおいて、年齢差別の例外として定年制度を許容するという枠組みが取られている。

年齢差別禁止への懸念：年功型賃金体系と引退

もう一つは、賃金体系や人事制度との整合性という観点からの危惧である。すなわち、強制的な定年退職制度がなければ、年功的賃金カーブや後払い賃金制度が維持できないとの批判である。確かに、年齢差別の禁止を実現する前提として、かかる制度の見直しが求め

られる場合も出てくるだろう。この点は、グローバル化への対応という長期的な観点から、年齢基準に依拠した人事制度を徐々に改めていくほかない。

その上で、年齢という要素が日本の雇用慣行と分かちがたく結びついている現状においても、当該雇用慣行に適合した年齢差別禁止アプローチを導入できる可能性があることも指摘しておきたい。それは、労働からの引退過程や年金との接続において、労働者が引退を自己決定できるような「手続的規制」によって実現可能となる。

さらに、定年制度が撤廃された場合でも、一定年齢で退職するように誘導することは禁じられない。むしろ問題となるのは、労働者が当該年齢で、納得しかつ自発的に引退してもらえないような制度を、いかに設計・構築するかである。一つの解決方法として、アメリカの雇用における年齢差別禁止法（ADEA）は、客観的・具体的な「手続的規制」によって、労働者の「意思」による引退を保障している。その規制内容は、当該契約が①通常の労働者が理解できるような書面によってなされ、②法律上の権利について明言されており、③当該退職日以降に生じ得る権利については放棄せず、④退職金の上乗せといったインセンティブと引き換え

に、⑤弁護士との相談を書面で勧められ、⑥二日以上以上の契約考慮の時間が与えられ、⑦七日間の解除可能期間を定めること、と多岐にわたる。これらの要件を全て満たした場合に限って、労働者は自らの意思で引退したものと見て、以後は年齢差別を理由に会社を訴えることができなくなる。

年齢差別禁止アプローチの可能性

今回の改正については、多くの紛争を生み出してきた「対象基準制度」を撤廃し、「公表制度」を導入するなど、賛同すべき点もある。また、長年勤めあげた職場で定年を迎え、後輩から花束を受けとり、涙ながらに退職のスピーチを行う風景には、理屈抜きに幾許かの共感を覚える部分もある。

それでも、就労への意欲を持つ労働者が、自らの主体的な意思によって年齢に関わりなく働くことを実現するためには、年齢差別禁止アプローチを真摯に検討することに意義がある。少なくとも、年齢差別の禁止を議論する際には、多様な価値観を反映した多くのモデルが実在していることを認識しておくべきである。議論の本題に入る前に、ある種の誤解や必要以上の懸念によって、年齢差別禁止アプローチの可能性が排除されてしまうのだとしたら、あまりにも残念である。

六五歳現役社会における労働法学の役割

三重短期大学法経科准教授 山川和義



はじめに

二〇一二年改正高年法は、労使協定による継続雇用制度の対象者選別制度を廃止し、定年の引上げ、定年の廃止とともに、継続雇用制度でも六五歳まで希望者全員が継続雇用されるものとなった。もともと、本場に六五歳まで安定した雇用が確保されるのか、すなわち、六五歳まで「現役」として労働することが可能かという点については、検討すべきである。ここでは主に次の点について検討しておきたい。

まず、多くの企業が実施する定年後再雇用制度における再雇用後の労働契約内容への規制がない点は、定年後の労働条件が低い場合には、労働者が再雇用を希望せず、結果として、再雇用が行われないという問題も生じうる。

また、六五歳までの希望者全員雇用が原則であるとしても、当の高年齢者が六五歳までフルタイムで従前のようにに就業をしつつ働きたいと思っているとは限らないし、そのような働き方を続けるのが体力的に困難となる者もいるだろう。すなわち、六〇歳以上六五歳までの高齢者の雇用をそれ以前と同様に、フルタイム正社員をイメージしたものとして設計してよいのかという点も問題となる。

労働条件規制のあり方

法改正により、定年後再雇用制度においても、希望者全員再雇用が原則となったため、定年到達のみを理由に労働者の能力、意欲を問わず強制的に労働関係を終了させてきた定年制の機能が、大きく変容する。つまり、労働関係を強制終了させることのできる定年制は、年金と労働関係終了とが結びつく六五歳以上定年制に限られ、六五歳未満定年制は、定年後再雇用制度の下で、契約の自由の観点から、法の規制が緩やかな労働条件再設定機会をつくるものとして、改めて機能することになる。

定年制の機能変化はさておき、改正法は雇用確保中の労働条件について規制を置いていない。そのため、労働条件の内容次第では、労働者がいっさい希望しない再雇用制度を設けることも可能性としては認められる。これが特に問題となるのは、従前の労働関係の終了と新たな再雇用契約とが連続する定年後再雇用制度においてである。

再雇用後の労働条件は、契約の自由の下で決定されることになる。これは定年前後の労働条件に著しい格差が生じるおそれをはらむ。高年法はこれを規制していないが、これは積極的に規制すべきと考える。それは、個々の労働者において、定年前後で担当業務に

変更がないにもかかわらず賃金が低下する場合は不当ではないかという個別の問題だけではない。当該企業において、定年前後で、ある業務への評価が著しく異なる制度を設けていることが不当といえるのではないかとこの問題も生じさせる。

もちろん、再雇用後の労働条件の低下は否定されない。しかし、六五歳現役社会の実現のためには、高齢者が行った仕事の価値が正当に評価される仕組みを法的に構築すべきである。六五歳までの継続雇用さえされれば、仕事に対する対価が低かろうと、法は積極的に関心を示さないとするのは、問題がある。例えば、再雇用された高齢者が低賃金労働に固定化されうることが、不当である。

多様性への配慮

他方、高齢者の間では健康状態や体力に差異が生じ、すべての者がフルタイム労働、残業ありという働き方になえられるわけではない。それを望むわけでもない。六五歳現役社会が、定年前の働き方をすべての高齢者に要求するとすれば、それは労働の強制となりかねず、妥当でない。また、六五歳以前で働きたくないなら辞めなさいという選択肢を突きつけるのも、雇用

と年金が接続していない状況での退職を促すもので、高年法の趣旨に合致しない。

そこで、六五歳までの希望者全員雇用原則には、多様性への配慮が आवश्यकであると考える。この配慮は、職場環境整備義務のような付随義務であったり、高齢者が一定時間を超える時間外労働や休日労働命令を拒否できたり、パートタイム労働を希望した場合にはフルタイムからパートへの転換を図る制度を設ける等の場合に認められると考える。もともと、高齢者に対してあまりに過剰な配慮を行うことは、年齢差別の問題を引き起こしうる点に留意が必要である。

六五歳現役社会における労働法学の役割

以上から、六五歳現役社会における労働法の役割を確認しておきたい。まず、高齢者であることを理由に、不当な評価を受けないようにすること、すなわち、労働に対する公正な評価が受けられる仕組みの構築である。もうひとつは、高齢者の多様性に配慮した法理の構築である。雇用と年金をつなぐだけでは六五歳現役社会は実現しない。その基本の骨組みに血肉をつけていくことが、労働法学の役割であると考えられる。